



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Enquête medewerkers

Bronstudie 3 bij het sectorrapport Geweld in de residentiële LVB-jeugdsector

Wissink, I.; van Dijken, A.-M.; Moonen, X.

Publication date

2019

Document Version

Final published version

Published in

Bronstudies bij het sectorrapport geweld in de residentiële LVB-jeugdsector

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Wissink, I., van Dijken, A.-M., & Moonen, X. (2019). Enquête medewerkers: Bronstudie 3 bij het sectorrapport Geweld in de residentiële LVB-jeugdsector. In *Bronstudies bij het sectorrapport geweld in de residentiële LVB-jeugdsector* (pp. 90-113). Universiteit van Amsterdam.

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2019/06/12/onvoldo-ende-beschermde-geweld-in-de-nederlandse-jeugdzorg-van-1945-tot-heden/Bronstudies+geweld+in+de+residenti%C3%A5le+LVB-jeugdsector.pdf>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Enquête medewerkers

Bronstudie 3 bij het sectorrapport Geweld in de residentiële LVB-jeugdsector

Inge Wissink, Anne-Marie van Dijken en Xavier Moonen



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, 2019

Bronstudies bij het sectorrapport Geweld in de residentiële LVB-jeugdsector

1. Archiefonderzoek: methodologische verantwoording
Anton van Renssen, Hanneke Creemers en Xavier Moonen
- 1a. Archiefonderzoek: Vereeniging Kinderzorg 1950-1980
Anton van Renssen, Hanneke Creemers en Xavier Moonen
- 1b. Archiefonderzoek: Pameijer en Maasstad 1980-2005
Anton van Renssen, Hanneke Creemers en Xavier Moonen
2. Meldingen Inspectie
Inge Wissink, Natascha Zwalua en Xavier Moonen
3. Enquête medewerkers
Inge Wissink, Anne-Marie van Dijken en Xavier Moonen
4. Interviews sleutelfiguren
Inge Wissink, Anna Snijder en Xavier Moonen
5. Interviews (oud-)pupillen
Hanneke Creemers, Julia Offermans en Xavier Moonen
6. Meldingen meldpunt
Inge Wissink, Carina Okkerman en Xavier Moonen

Enquête medewerkers

1. Inleiding

2. Methode

- 2.1 Steekproef
- 2.2 Instrumenten
- 2.3 Procedure

3. Resultaten

- 3.1 Wat is er gebeurd?
- 3.2 Hoe kon het geweld gebeuren?
- 3.3 Hoe is het geweld ervaren?
- 3.4 Discontinuïteit of continuïteit?

4. Samenvattende conclusies

- 4.1 Wat is er gebeurd?
- 4.2 Hoe kon het geweld gebeuren?
- 4.3 Wat waren de gevolgen?
- 4.4 Ontwikkelingen door de jaren heen

Bijlage: Stellingen die significante positieve verbanden toonden met twee van de drie afhankelijke variabelen (veiligheid, ongewelddadigheid, en/of tevredenheid met de manier waarop met gewelddadig gedrag van pupillen werd omgegaan in de instelling).

Enquête medewerkers

Met speciale dank aan Eva Kruijssen.

1. Inleiding

Het doel van deze deelstudie was om vanuit het perspectief van de medewerker een beeld te schetsen van het thema geweld in relatie tot bewoners (verder pupil genoemd) van de OBC's (of voorgangers van de OBC's) in de periode van 1945 tot het recente verleden (voorjaar 2018). De volgende drie onderzoeksvragen waren daarbij leidend: 1) Wat is er gebeurd volgens de medewerkers? 2) Hoe kon dit gebeuren volgens de medewerkers? en 3) Hoe is dit ervaren door de medewerkers? Omdat niet alle medewerkers van de gehele periode van 1945 tot heden de online enquête hebben ingevuld, is het niet mogelijk om de gerapporteerde cijfers te generaliseren of om iets te zeggen over de prevalentie van het geweld binnen de OBC's in deze periode. Desalniettemin geven de resultaten interessante inzichten in de contextuele factoren die in het (recente) verleden mogelijk samenhangen met het voorkomen van geweld binnen de instellingen voor jeugdigen met een LVB.

2. Methode

2.1 Steekproef

De enquête voor de medewerkers is ingevuld door 386 respondenten: 336 medewerkers die ten tijde van het invullen nog werkzaam waren in de sector (verder: recente medewerkers) en 50 voormalige medewerkers. Van de recente medewerkers bevestigden 271 medewerkers (80.7%) dat zij ten tijde van het invullen in een OBC werkzaam waren. Van de 50 voormalige medewerkers die de enquête hebben ingevuld, bleken 18 respondenten (36.0%) in een OBC gewerkt te hebben. Van die 289 recente en voormalige medewerkers van OBC's samen hadden 43 respondenten slechts de drie eerste vragen ingevuld, en deze zijn om die reden uit de dataset verwijderd. De gehele steekproef medewerkers werkzaam in OBC's gedurende de periode 1945 - 2018 bedroeg derhalve 246 respondenten ($N = 246$). Niet al deze respondenten hadden de gehele vragenlijst ingevuld (131 recente en voormalige OBC-medewerkers hadden dat wel gedaan); van deze respondenten zijn alle vragen die zij wel beantwoord hadden meegenomen in de analyses.

De respondenten waren 182 vrouwen (74.6%) en 61 mannen (25.0%; 1 respondent 'anders'). De meeste respondenten hadden een havo/HBO opleiding gevolgd (59.8%), een kwart was praktisch opgeleid (vmbo/mavo, praktijkonderwijs, of MBO), en 14.6% had een WO diploma behaald (theoretisch opgeleid). De meeste respondenten waren gedurende het meest recente tijdvak (2015 - voorjaar 2018) werkzaam in een OBC (89.4% van de respondenten), gevolgd door de daarna volgende tijdvakken: 2005 - 2015 (73.6%), 1995 - 2005 (27.6%), 1985 - 1995 (8.1%) en 1975 - 1985 (1.6%). Geen van de respondenten was werkzaam in de periode 1945 - 1975. En er zijn weinig respondenten met ervaring in de sector van voor 1985. De meeste respondenten hebben de enquête ingevuld op basis van hun ervaringen in OBC's sinds 1995, en vooral sinds 2005. Opvallend was dat veel van de respondenten al lange tijd werkzaam waren in de OBC's: bijna de helft (41.6%) van de respondenten was langer dan tien jaar werkzaam in de instelling. Ook hadden de meeste respondenten (65.7%) in slechts één instelling gewerkt in de laatste tien jaar dat zij werkzaam waren (22.4% in 2 instellingen). De meeste respondenten werkten verder in een OBC die zorg verleende aan 12-16 jarigen (76.8%) en/of aan 16-18 jarigen (74.8%) (52.4% tevens aan 18-21 jarigen; 44.3% aan 6-12 jarigen). Tenslotte bleek een ruime meerderheid van de respondenten als directe begeleider van de pupillen werkzaam te zijn (geweest) (64.1%; 9.4% als gedragswetenschapper of ondersteunend

psycholoog; 4.5% als leidinggevende van de directe begeleiders van de jongeren; 3.7% op managementniveau; 18.4% vulde een andere functie in).

2.2 Instrumenten

De enquêtevragen zijn opgesteld na bestudering van voorgaand onderzoek naar de interacties tussen medewerkers en cliënten met een (L)VB die gewelddadig gedrag vertonen (Jones e.a., 2012; Knotter, 2018; Lovell & Skellern, 2012; Lundstrom, Astrom, & Graneheim, 2007; Strand, Benzein, & Saveman, 2004; Tenneij, Didden, Stolker, & Koot, 2009; Tenneij & Koot, 2008), en in samenspraak met de leden van de begeleidingscommissie van de LVB-sectorstudie. Een testversie van de enquête is ingevuld door twee personen met zowel ervaring in de zorg voor jongeren met een LVB als met het doen van onderzoek en daaropvolgend zijn nog enkele aanpassingen gemaakt. De in dit onderzoek gebruikte enquête kan opgevraagd worden bij de onderzoekers.

Ervaring met fysiek, seksueel en psychisch geweld (gepleegd door medewerker richting pupil en bij pupillen onderling).

Aan de respondenten is gevraagd of ze konden aangeven of ze ervaring hadden met 1) fysiek geweld a) gepleegd door medewerker gericht op bewoner (pupil), b) gepleegd door bewoner gericht op medebewoner; 2) seksueel geweld a) gepleegd door medewerker gericht op bewoner (pupil), b) gepleegd door bewoner gericht op medebewoner, 3) psychisch geweld a) gepleegd door medewerker gericht op bewoner (pupil), b) gepleegd door bewoner gericht op medebewoner in de (laatste) instelling waarin zij werkten. Fysiek geweld is omschreven als: elk opzettelijk of niet opzettelijk fysiek gedrag (zoals duwen, schoppen, slaan, haren trekken, gooien, opsluiten, fysieke verwaarlozing, dwingen te eten) dat bedreigend is voor een minderjarige en fysieke of psychische schade met zich kan meebrengen. Seksueel geweld als: elk opzettelijk of niet opzettelijk seksueel gedrag (zoals seksueel getint gedrag, seksuele opmerkingen, kijken van porno, ongewild doorsturen van seksueel beeldmateriaal (sexting), seksueel grensoverschrijdend gedrag, getuige zijn van seksueel gedrag, gedwongen worden tot het uitvoeren van seksuele handelingen) dat bedreigend is voor een minderjarige en fysieke of psychische schade met zich kan meebrengen. Psychisch geweld, tenslotte, is omschreven als: elk opzettelijk of niet opzettelijk psychisch gedrag (zoals schelden, bedreigen, buitensluiten, cyberpesten, negeren, verwaarlozen, vernederen, kleineren, afwijzen, in de steek laten) dat bedreigend is voor een minderjarige en fysieke of psychische schade met zich mee kan brengen.

Beschrijvingen geweldssituaties.

Wanneer de respondenten aangaven dat zij ervaring hadden met één of meer van de drie typen geweld, dan werd ook aan hen gevraagd om de situatie te beschrijven. De instructie bij deze 'open' vragen was als volgt: Kunt u de situatie van fysiek geweld (of: seksueel/psychisch; ieder afzonderlijk gevraagd) in de instelling zo concreet mogelijk beschrijven (wat was de aanleiding, wie waren de betrokkenen, wat waren de gevolgen voor alle betrokkenen, en wat waren de reacties binnen en evt. buiten de instelling, is er bv. een melding gedaan en zo ja, waar of bij wie?; als er meerdere situaties zijn geweest beschrijft u dan s.v.p. de situatie die u het meeste is bijgebleven)? De respondenten werd gevraagd geen namen van personen te noemen en niet meer dan 1000 karakters te gebruiken voor deze beschrijving(en). Omdat de respons onverwacht hoog was is een random selectie van 60 beschrijvingen van de recente medewerkers meegenomen in de analyses, en daarnaast 13 fysiek geweld, 10 seksueel geweld en 12 psychisch geweld beschrijvingen van voormalig medewerkers.

Frequentie van voorkomen van het geweld.

Voor de drie typen geweld, gepleegd door medebewoners of door medewerkers, is tevens gevraagd hoe vaak, volgens de respondent, de jongeren in de groep/instelling waar hij/zij zorg voor droeg in aanraking kwamen met geweld. De antwoordmogelijkheden, per type geweld (fysiek; seksueel;

psychisch) en type pleger (medebewoner/pupil; medewerker) waren: 1 = (bijna) nooit, 2 = jaarlijks, 3 = maandelijks, 4 = wekelijks, 5 = dagelijks. Daarnaast is nagegaan hoe vaak het voorkwam in de groep/instelling van de respondent dat bij een jongere een middel of maatregel werd toegepast, terwijl de jongere overduidelijk verzet toonde tijdens of na afloop van de toepassing (1 = dagelijks, 2 = wekelijks, 3 = maandelijks, 4 = jaarlijks, 5 = nooit).

Getuige van gewelddadig gedrag van collega naar pupil.

Tevens is de respondenten gevraagd of ze wel eens gedrag van een collega jegens een minderjarige bewoner (pupil) van de instelling hadden gezien dat de respondent te gewelddadig vond, al dan niet gedwongen door omstandigheden (1 = Ja; 2 = Nee). Vervolgens is gevraagd of dat gewelddadige gedrag van de collega wel in het behandelingsplan of Middelen en Maatregelen nood paste (1 = Ja, dit was wel volgens het behandelingsplan; 2 = Ja, dit was wel volgens M&M nood; 3 = Nee; 4 = Anders, nl.:...), of de respondent er iets mee gedaan had (1 = Ja, nl. (denkt u aan het overleggen met een collega, een informele klacht, officiële melding):...; 2 = Nee) en of diegene (de collega) daar later nog op aangesproken was (door de respondent of door een collega/leidinggevende) (1 = Ja; 2 = Nee).

Zelf gedrag vertoont dat misschien als gewelddadig is overgekomen op een pupil met LVB

Daarnaast is de volgende vraag aan de respondenten voorgelegd: Als u heel eerlijk bent, heeft u zelf wel eens gedrag vertoond dat misschien als gewelddadig is overgekomen op een jongere met LVB binnen de instelling (al dan niet gedwongen door omstandigheden)? Voor deze vraag werd gesteld werd nog een keer de definitie van geweld weergegeven: geweld = gedrag dat bedreigend is voor de jongere en fysieke of psychische schade (bv. gevoel van eenzaamheid) met zich mee kan brengen. De antwoordmogelijkheden bij deze vraag waren: 1 = Ja, dat is wel eens gebeurd; 2 = Nee, dat is nooit gebeurd. Aan de medewerkers die aangaven dat dat wel eens gebeurd was, werd vervolgens gevraagd of dat gewelddadige gedrag van de respondent in het behandelingsplan of Middelen en Maatregelen nood had gepast (1 = Ja, dit was wel volgens het behandelingsplan; 2 = Ja, dit was wel volgens M&M nood, 3 = Nee, 4 = Anders, nl.:...).

Ervaren onveiligheid en gewelddadigheid van de instelling en tevredenheid over de manier waarop met geweld werd omgegaan.

Aan de recente medewerkers is gevraagd hoe veilig of onveilig ze de instelling waarin ze ten tijde van het invullen werkten (of in geval van de voormalige medewerkers: de laatste instelling waarin ze werkzaam waren geweest) vonden voor de jongeren en voor de medewerkers (1 = veilig, 2 = enigszins veilig, 3 = neutraal, 4 = enigszins onveilig, 5 = onveilig). Daarnaast is gevraagd hoe gewelddadig of ongewelddadig ze die instelling vonden, voor zowel de jongeren als de medewerkers (1 = ongewelddadig, 2 = enigszins ongewelddadig, 3 = neutraal, 4 = enigszins gewelddadig, 5 = gewelddadig). Tenslotte hebben de respondenten aangegeven hoe tevreden zij waren over de manier waarop in die instelling werd gereageerd op gewelddadig gedrag van de jongeren met een LVB, tevens op een 5 punts-schaal (1 = helemaal ontevreden, 2 = ontevreden, 3 = neutraal, 4 = tevreden, 5 = zeer tevreden). Om te voldoen aan de assumpties voor de Chi²-toets zijn deze 5-puntsschalen allen gehercodeerd naar 3-puntsschalen en in positieve richting geformuleerd (voor eenduidige interpretatie van de correlaties) voor zowel de ervaren mate van veiligheid (1 = -enigszins- onveilig, 2 = neutraal, 3 = -enigszins- veilig), ongewelddadigheid (1 = -enigszins- gewelddadig, 2 = neutraal, 3 = -enigszins- ongewelddadig), en voor de tevredenheid (1 = -helemaal- ontevreden, 2 = neutraal, 3 = -zeer- tevreden).

Stellingen over het handelen van medewerkers, omgang met protocollen, gang van zaken en organisatie en ondersteuning bij het omgaan met agressie en geweld binnen de instelling.

Aan de respondenten is gevraagd in hoeverre zij het eens waren met 33 stellingen over het handelen van medewerkers en de omgang met protocollen, over de gang van zaken en organisatie, en over de ondersteuning bij het omgaan met agressie en geweld binnen de (laatste) instelling waarin zij werkzaam waren (1 = helemaal mee oneens, 2 = -beetje- mee oneens, 3 = neutraal, 4 = -beetje-

mee eens, 5 = helemaal mee eens). Resultaten van een exploratieve factoranalyse lieten zien dat de stellingen niet eenduidige factorladingen vertoonden op enkele latente factoren en dat duidt erop dat de stellingen afzonderlijke aspecten van de instelling bevroegen, die zich niet goed laten samenvoegen tot enkele dimensies van kenmerken van de instellingen. Om die reden zijn de stellingen als separate kenmerken meegenomen in de analyses.

Meldingen/klachten en afhandeling.

De respondenten vulden ook in of zij bij de (laatste) instelling wel eens a) een officiële of formele melding of b) een minder officiële of informele melding (klacht) hadden gedaan over geweld in de instelling (gepleegd door een medewerker; of bewoner van de instelling) (1 = Nee, nog nooit; 2 = Ja, wel eens; 3 = Ja, meerdere malen).

Ervaren oorzaken van geweld gepleegd door medewerkers binnen de instelling. Aan de respondenten is ook gevraagd of zij konden aangeven wat volgens hen meestal de oorzaak was van geweld gebruikt door medewerkers binnen de instelling. De respondenten konden daarbij meerdere van de volgende antwoorden selecteren: 1 = Onderbezetting; 2 = Wisselingen van personeel; 3 = Onervarenheid personeel; 4 = Gewelddadig of agressief gedrag van de jongeren; 5 = Uitdagend gedrag van de jongeren; 6 = Anders, nl.:.... Ook is de open vraag gesteld: Hoe zou het geweld in instellingen voor jongeren met een LVB (verder) teruggebracht kunnen worden volgens u?

Gevolgen van het ervaren geweld voor medewerkers.

Om een indruk te krijgen van de gevolgen van het ervaren geweld voor de medewerkers is gevraagd of de respondenten konden aangeven welke gevolgen zij wel eens hadden ondervonden na een geweldssituatie in de instelling. Ze konden daarbij weer meerdere antwoorden selecteren: 1 = Bedreigd gevoel; 2 = Schaamtegevoelens; 3 = Angstgevoelens; 4 = Gevoelens van machteloosheid; 5 = Gevoelens van inadequatie; 6 = Schuldgevoelens; 7 = Gevoelens van eenzaamheid; 8 = Shock; 9 = Gevoel van gebrek aan kennis; 10 = Stress; 11 = Werkontevredenheid; 12 = Uitval op werk; 13 = Ziekteverzuim; 14 = Gevoelens van verlies van controle; 15 = Gevoel van onveiligheid; 16 = Zorgen over eigen 'donkere' kant; 17 = Anders, nl.:....

Veranderingen door de jaren heen en tussen instellingen. Tenslotte is aan de respondenten gevraagd of zij zowel a) positieve als b) negatieve veranderingen hadden ervaren op het gebied van geweld en de omgang daarmee in instellingen (Ja; Nee) en, zo ja, om die te beschrijven (Wat zijn de voornaamste positieve/negatieve veranderingen geweest volgens u?; Open in te vullen). Ook was er aan het einde van de enquête ruimte voor de respondenten om eventuele verschillen tussen instellingen en tijdvakken te beschrijven. Tot slot was er ruimte voor overige opmerkingen.

2.3 Procedure

De link naar de enquête is breed verspreid en geplaatst op diverse websites (o.a. op de websites van het Kennisplein Gehandicapten-sector, de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, het LKC LVB), sociale media (LinkedIn, Facebook), via het eigen netwerk, en via de Vereniging van Orthopedagogische Behandelcentra (VOBC) en alle OBC's die daartoe behoren. Op deze manier werd beoogd zoveel mogelijk medewerkers te bereiken en iedereen de kans te geven de enquête in te vullen. Dit is gedaan, nadat de Ethische Commissie van de Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen van de Universiteit van Amsterdam haar goedkeuring had verleend voor het onderzoeksplan voor deze bronstudie (referentienummer: 2017-CDE-8591).

3 Resultaten

3.1 Wat is er gebeurd?

Percentages. De resultaten geven aan dat meer dan 90% van de respondenten wel eens zowel psychisch als fysiek geweld gepleegd door pupillen (onderling) had meegemaakt (zie Tabel 1 waarin de belangrijkste percentages die in deze paragraaf worden besproken zijn weergegeven). Seksueel geweld werd het minst gerapporteerd. Als medewerkers seksueel geweld hadden meegemaakt, dan had dat zich meestal tussen pupillen onderling afgespeeld (bijna 80% maakte dat mee).

Tabel 1. Percentages enquête medewerkers in de periode 1975 – 2018.

Bevraagd is:	Ja	Nee
Ervaring met fysiek geweld van medewerker => pupil	20.9%	79.1%
Ervaring met seksueel geweld van medewerker => pupil	8.9%	91.1%
Ervaring met psychisch geweld van medewerker => pupil	29.3%	70.7%
Getuige van gewelddadige gedrag van collega jegens pupil al dan niet gedwongen door omstandigheden	52.7%	47.3%
Zelf gedrag vertoond dat misschien als gewelddadig was overgekomen op de jongere met LVB (al dan niet gedwongen door de omstandigheden)	49.7%	50.3%
Ervaring met fysiek geweld van pupil => pupil	92.5%	7.5%
Ervaring met seksueel geweld van pupil => pupil	79.1%	20.9%
Ervaring met psychisch geweld van pupil => pupil	94.1%	5.9%
Wel eens een officiële of formele melding gedaan van geweld van medewerker => pupil	17.2%	82.8%
Wel eens een minder officiële of informele melding (klacht) gedaan van geweld van medewerker => pupil	35.2%	64.8%
Wel eens een officiële of formele melding gedaan van geweld van pupil => pupil	63.4%	36.6%
Wel eens een minder officiële of informele melding (klacht) gedaan van geweld van pupil => pupil	70.4%	29.6%
Positieve veranderingen ervaren door de jaren heen ervaren	80.9%	19.1%
Negatieve veranderingen door de jaren heen ervaren	60.6%	39.4%
Verschillen tussen instellingen ervaren	72.2%	27.8%

Opm. Fysiek geweld = elk opzettelijk of niet opzettelijk fysiek gedrag (zoals duwen, schoppen, slaan, haren trekken, gooien, opsluiten, fysieke verwaarlozing, dwingen te eten) dat bedreigend is voor een minderjarige en fysieke of psychische schade met zich kan meebrengen. Seksueel geweld = elk opzettelijk of niet opzettelijk seksueel gedrag (zoals seksueel getint gedrag, seksuele opmerkingen, kijken van porno, ongewild doorsturen van seksueel beeldmateriaal (sexting), seksueel grensoverschrijdend gedrag, getuige zijn van seksueel gedrag, gedwongen worden tot het uitvoeren van seksuele handelingen) dat bedreigend is voor een minderjarige en fysieke of psychische schade met zich kan meebrengen. Psychische geweld = elk opzettelijk of niet opzettelijk psychisch gedrag (zoals schelden, bedreigen, buitensluiten, cyberpesten, negeren, verwaarlozen, vernederen, kleineren, afwijzen, in de steek laten) dat bedreigend is voor een minderjarige en fysieke of psychische schade met zich mee kan brengen. In de tabel worden de zgn. 'valid' percentages weergegeven (excl. missende waarden). Geweld gepleegd door pupillen richting medewerkers kwam overigens ook voor: volgens 92.0% (fysiek geweld), 40.4% (seksueel geweld) en 91.1% (psychisch geweld) van de respondenten.

De percentages in de tabel geven aan dat seksueel geweld van een medewerker richting een pupil het minst vaak was ervaren (bijna 9% van alle respondenten), gevolgd door fysiek geweld (bijna 21%) en psychisch geweld gepleegd door een medewerkers werd het vaakst gerapporteerd (29%).

Samengevat, wanneer gestart wordt met het type geweld dat het meeste gerapporteerd werd en geëindigd met het type geweld dat het minste gerapporteerd werd, dan geldt: 1) psychisch geweld tussen pupillen, 2) fysiek geweld tussen pupillen, 3) seksueel geweld tussen pupillen, 4) psychisch

geweld medewerker richting pupil, 5) fysiek geweld medewerker richting pupil, 6) seksueel geweld medewerker richting pupil. Hierbij moet overigens opgemerkt worden dat er ook geweld van de pupillen richting de medewerkers gerapporteerd werd, maar deze gebeurtenissen vallen strikt genomen buiten de opdracht van de commissie (92% had fysiek geweld meegemaakt; 91% psychisch geweld en 40% seksueel geweld van pupil richting medewerker). Deze informatie is echter wel van belang om een beeld te krijgen van de context waarin het geweld richting de pupillen heeft kunnen plaatsvinden.

Gevraagd naar de ervaringen van de respondenten met geweld in het algemeen (alle vormen samen) gepleegd door medewerkers en 'al dan niet gedwongen door omstandigheden' gaf iets meer dan de helft van de respondenten (52.7%; $n = 78$) aan wel eens gedrag van een collega jegens een minderjarige pupil van de instelling gezien te hebben dat hij/zij te gewelddadig vond. Volgens bijna de helft (48.7%) van die 78 respondenten paste dat gedrag echter wel binnen de voorschriften of de destijds geldende richtlijnen en protocollen (maar 38.5% van diezelfde 78 respondenten gaf aan dat dat niet volgens de voorschriften gebeurde).

Bijna 90% van de 78 medewerkers die wel eens gewelddadig gedrag van een collega richting een minderjarige pupil hadden gezien had hier iets mee gedaan (bv. overleg gepleegd met een collega, informele klacht of officiële melding gedaan), maar 10.3% gaf aan hier niets mee gedaan te hebben. Verder was volgens de respondenten in zo'n driekwart van de gevallen de betreffende collega daar later op aangesproken (volgens 15.4% van de 78 respondenten was dit niet bekend, en 9.0% van de 78 respondenten antwoordde dat de collega er niet op was aangesproken).

Daarnaast gaf bijna de helft van de respondenten (49.7%; $n = 74$) aan dat zij zelf wel eens gedrag vertoond hadden dat misschien als gewelddadig was overgekomen op een pupil (al dan niet gedwongen door de omstandigheden). Van die respondenten gaf 18.3% aan dat het gedrag ook niet binnen de voorschriften (bv. behandelingsplan of M&M nood) of de destijds geldende voorschriften en protocollen had gepast.

Beschrijvingen incidenten.

De *fysieke* geweldssituaties die de respondenten hebben beschreven betroffen vooral situaties waarbij een pupil de pleger was en een medewerker het slachtoffer. Daarnaast werden zowel veel situaties van fysiek geweld tussen pupillen onderling als van gevallen met beide vormen van geweld (pupillen onderling en van pupil richting medewerker) beschreven. Bij de meeste gevallen leek een conflict, correctie, handhaving van regels of het aanspreken op gedrag/weigering de aanleiding voor het incident. De situaties waren in de meerderheid te typeren als vormen van mishandeling, daarnaast werden enkele gevallen van bedreiging en verwaarlozing beschreven. In concrete termen beschreven de meeste respondenten situaties van schoppen en/of slaan of ander fysiek agressief gedrag, gevolgd door een combinatie van verschillende fysieke gedragingen, bv. schoppen, slaan, gooien met voorwerpen, spugen, etc. Een klein percentage (14.1%) van de beschreven fysiek geweld situaties ging vergezeld van bedreiging of aanval met een gevaarlijk voorwerp.

Clïent kwam onrustig thuis van het sporten, ze ging naar haar eigen kamer waarbij ze eerst frustratie heeft geuit op materiaal. Toen het geluid was afgenomen ben ik de kamer binnengestapt om haar te helpen en haar verhaal aan te horen. Maar op het moment ik binnenkwam was ze zichzelf aan het beschadigen met een spiegel die ze kapot had gemaakt. Op het moment ze mij ziet begint ze me direct aan te vallen, hierbij gebruikt ze fysieke agressie en verbale agressie. Omdat dit op de bovenverdieping gebeurt duurt het even voordat mijn collega's erbij zijn om te assisteren en heeft ze mij dus meermaals aan kunnen vallen. Dezelfde dag zijn er meldingen gedaan middels de react, MofM nood en MAC. In de weken daarna ben ik door deze situatie uitgevallen, heb ik nazorg gekregen en ben ik bij de bedrijfsarts geweest. Er waren geen gevolgen voor de cliënt of de collega's.

Cliënt was buiten aan het spelen. Maar daagde daarbij andere cliënten uit en maakte dreigende bewegingen naar andere cliënten. Daarop heeft de medewerker besloten dat de client naar zijn kamer moest. Op de weg daarnaartoe bleef de cliënt de medewerker uitdagen. Probeerde de cliënt de medewerker onderuit te schoppen. Medewerker probeert dit negatieve gedrag te negeren, maar wanneer de client de medewerker probeert te slaan, grijpt de medewerker in en pakt de client vast. Hierdoor ontstaat er een worsteling waarbij de medewerker een aantal klappen in het gezicht krijgt. Client wordt naar de afzonderingsruimte gebracht door andere medewerkers die opgeroepen zijn vanwege dit incident. Cliënt had geen letsel, medewerker had een hersenschudding en een gekneusde kaak, waardoor de medewerker 3 weken niet kon werken. Hiervan is melding gemaakt binnen de instelling en bij de politie.³⁸⁵

Een agressieve cliënt ging door uitdagend gedrag van een medebewoner door het lint en pakte een mes om de medebewoner te verwonden. Samen met een collega wist ik het slachtoffer veilig te stellen in een andere ruimte, maar de agressieve cliënt wist toch door te dringen tot die ruimte door een raam kapot te maken. Samen met mijn collega hebben we toen de agressieve cliënt fysiek geïmmobiliseerd en hulp ingeroepen van de achterwacht. De agressieve cliënt heeft toen een time-out gehad op een andere locatie van een paar dagen. Daarna is hij weer terug gekomen. We hebben toen maatregelen genomen door scherpe voorwerpen/mogelijke wapens zoveel mogelijk achter slot en grendel te bewaren. Ouders zijn hiervan op de hoogte gesteld en waren het eens met de genomen acties. Er is alleen een interne incidentmelding gedaan. De cliënt is na een aantal weken overgeplaatst naar een andere instelling met meer toezicht.

Bij één derde van de situatieomschrijvingen werd geen specifieke informatie gegeven over de reactie op het incident, terwijl daar wel nadrukkelijk naar gevraagd was (de instructie was: 'wat waren de reacties binnen en evt. buiten de instelling, is er bv. een melding gedaan en zo ja, waar of bij wie?'; zie methode). Soms werd er wel iets gezegd over dat er bepaalde maatregelen of middelen waren ingezet (14.5%), of dat er een interne melding was gedaan, het incident besproken was en er stappen waren ondernomen (13.0%). In 8.7% van de situaties werd expliciet beschreven dat er *geen* reactie had plaatsgevonden, in 10.1% van de situaties werd beschreven dat er een melding was gedaan bij de inspectie, in 15.9% van de situaties werd vermeld dat er aangifte bij de politie was gedaan, en in 5.8% van de beschreven situaties werd ook genoemd dat de politie was ingezet.³⁸⁶ Tenslotte werd in ongeveer 1 op de 3 van de beschrijvingen van fysiek geweld incidenten expliciet benoemd dat de pupil was gefixeerd.

16-jarige cliënt bouwt spanning op en reageert op een kleine opmerking van pedagogisch medewerkers en begint medewerkers te schoppen en te slaan. Medewerkers gebruiken de pieper en er verschijnen meer medewerkers die deze jongen fixeren. Vanuit het fixeren gaat de jongen kort (10 minuten) naar een open afzondering. Na het incident is bij de cliënt de spanning verminderd en wordt er doorgegaan met het normale dagprogramma. Medewerkers praten na over de fixatie en er is wat onvrede, omdat er met teveel mensen gefixeerd is, terwijl dit waarschijnlijk ook met minder had gekund en het dan misschien minder belastend was geweest voor cliënte. Er wordt een MIC-melding gedaan. Binnen de instelling is niemand verbaasd over de gang van zaken, omdat dit dagelijkse kost is. Ondertussen wordt er gezocht naar andere manieren waarop de cliënt zijn spanning kwijt kan.

³⁸⁵ Bij sommige citaten in deze bronstudie zijn details aangepast.

³⁸⁶ Notabene: het gaat hier om de percentages gebaseerd op de situatiebeschrijvingen van de respondenten die hadden aangegeven ervaring te hebben met een situatie van fysiek/psychisch/seksueel geweld. Aan de respondenten die hier geen ervaring mee hadden is namelijk niet gevraagd om dergelijke situaties te beschrijven. Verder blijft het uiteraard onduidelijk of er niet gemeld is als dit niet is beschreven door de respondent, maar er werd in de instructie bij de vraag dus wel nadrukkelijk gevraagd om het te beschrijven wanneer er een melding was gedaan, en zo ja, waar of bij wie.

Incident heeft gezorgd voor een afspraak over het aantal mensen dat bij een fixatie aanwezig kan zijn bij deze cliënt.

Jongere liep hoog in spanning i.v.m. vertrek van vaste groepsleiding naar een andere groep. Dit kon hij niet vertellen, maar zocht ruzie met mede-clieënt. Tijdens ingrijpen van groepsleiding heeft hij ons meerdere malen bewust op het hoofd gestompt. Hierop gefixeerd en naar de afzondering gebracht. Na 10 minuten gesprek aan gegaan en was hij vooral heel verdrietig om alles wat er gebeurd was. Daarnaast zijn er nog wel meerdere situaties geweest in het verleden waarbij ik een klap, schop of stomp heb gehad wanneer een jongere boos was en we fysiek in moesten grijpen.

Veelal werden er algemene omschrijvingen van schijnbaar (dagelijkse) incidenten gegeven. Sommige medewerkers gebruikten bijvoorbeeld termen als '*dagelijkse kost*' en '*part of the job*'. Het werd tevens duidelijk dat het geweld veel effect kan hebben op het functioneren van de medewerker.

Geweld komt binnen de instelling op alle mogelijke manieren voor. Concrete voorbeelden zijn het fixeren van kinderen die agressief zijn. kinderen die elkaar schoppen, slaan, spugen. verbaal geweld is er elke dag. Reacties zijn vaak gelaten. Het is part-of-the-job. We krijgen een agressie training, maar agressie ligt bij deze doelgroep verankerd in hun bestaan. Veel kinderen staan in een overlevingsstand en reageren snel met agressie.

Jongeren werden en worden veel fysiek begrensd. Dat was vaak ook onvermijdelijk gezien het gedrag, omdat er te weinig alternatieven voorhanden waren. Vaak ook uit handelingsverlegenheid. Jongeren onderling vechten vaak waardoor begeleiding er tussen moet komen. Alle medewerkers zijn getraind om fysiek te kunnen ingrijpen. Alle incidenten moeten gemeld worden aan een interne commissie, iets wat bijna altijd gebeurt. Gevolgen van fysiek geweld is dat zowel de jongeren als de medewerkers zich vaak beschadigd en/of onveilig voelen. Reacties zowel binnen als buiten de instelling zijn gelaten, omdat het bijna inherent aan ons werk lijkt te zijn. Een soort beroepsrisico wat je van te voren incalculeert.

Voor de medewerker was dit het tweede incident in een paar jaar (1e incident had een jongere een bloempot naar haar gegooid). Zij is hierna in de ziektewet beland en ook niet meer terug gekomen.

De **seksueel geweld** beschrijvingen betroffen vooral situaties van seksueel geweld bij pupillen onderling, of van geweld gepleegd door derden (richting pupillen). Bij onderling seksueel geweld zijn er drie vormen te onderscheiden. De eerste vorm betreft situaties waarbij het slachtoffer in eerste instantie wel vrijwillig (seksueel) contact aanging met de pleger, maar daar achteraf op terug kwam. Bij de tweede vorm blijft het onduidelijk of er nu wel of geen seksueel contact was met instemming van beide partijen. Bij de derde vorm is wel duidelijk dwang en drang gebruikt door de pleger (mede-pupil of jongere 'van buiten') of bestond een duidelijk machtsverschil. Vaker werd gesproken over kwetsbare meisjes die het moeilijk vinden om 'nee' te zeggen en zo makkelijk slachtoffer kunnen worden van de 'sterkere' jongens. Er worden ook enkele gevallen van loverboys of pooierboys (mensenhandelaar) beschreven, of van jongeren die zouden 'ronselen' voor loverboys. Het gebruik van social media bij situaties gerelateerd aan seksueel geweld tussen jongeren onderling wordt ook regelmatig beschreven door de respondenten (d.w.z. veel gevallen van sexting of het zonder toestemming online verspreiden van seksueel beeldmateriaal, dat al dan niet vrijwillig vervaardigd is).

Clieënt A gaat via raam naar raam van kamer ernaast. Beide personen hebben seksueel contact. Clieënt B vertelt dit de dag erna aan personeel en zegt spijt te hebben en niet zo goed te weten wat haar overkomen is. Protocol wordt direct in werking gesteld. Dezelfde dag wordt cliënt A naar andere groep gebracht tot het onderzoek is afgerond. De afhandeling wordt met veel discretie

uitgewerkt. Uit onderzoek bleek dat het seksueel contact met wederzijdse toestemming heeft plaats gevonden. Cliënt B maakt behandeling op woongroep af. Cliënt A besluit niet terug te willen komen, omdat deze zich niet serieus genomen voelde. Hij vond het oneerlijk dat hij tijdelijk weg werd geplaatst, terwijl er naar zijn idee niets verkeers was gebeurd.

Jongere die een meisje van de groep onder dwang seksuele handelingen liet verrichten, de jongen manipuleerde en bedreigde dusdanig, dat het meisje niet meer durfde te weigeren uit angst voor consequenties vanuit de jongen en zijn vrienden. Toen het uitkwam, doordat het meisje haar telefoon inleverde in de avond en de betreffende jongen berichten begon te sturen met dreigementen en seksuele verzoekjes. Jongen is overgeplaatst en er is aangifte gedaan. Aangifte is nooit iets mee gedaan omdat het meisje haar verhaal bleef veranderen vermoedelijk uit angst en onder druk van de jongen.

Er waren meerdere jongeren boven. Cliënt A was aan het douchen. Andere jongeren hebben het slot open gedraaid, deur open getrokken en Cliënt A vastgehouden en naakt gefotografeerd. Zij hebben de beelden online verspreid. Groepsleiding is hier later achter gekomen.

Kwetsbare jongeren worden soms misbruikt door de sterkere jongeren. De jongens maken misbruik van de kwetsbare meisjes op het terrein. Onderling worden er regelmatig naaktfoto's doorgestuurd.

Er werden echter ook enkele situaties beschreven van medewerkers die een relatie hadden met of seksuele handelingen hadden verricht bij een pupil, al wordt dit veel minder vaak beschreven dan de situaties van jongeren onderling.

Een medewerker heeft seksueel contact gehad met een minderjarige jongere van de groep. De medewerker is ontslagen, de cliënt heeft extra hulp gekregen. De situatie is gemeld bij de inspectie, het heeft in de krant gestaan.

Verder bleek uit de situatiebeschrijvingen dat het seksuele gedrag van pupillen richting medewerkers ook voor heftige situaties kon zorgen. Zo werd vaak beschreven dat (vooral vrouwelijke) medewerkers seksueel getinte opmerkingen te horen kregen van pupillen ('haar wil ik wel pakken' of 'hoer') of dat pupillen opeens naar de intieme delen (borsten of billen) grepen van (vaak vrouwelijke) medewerkers, of zelfs situaties waarin pupillen opeens begonnen te masturberen in bijzijn van een medewerkster. Ook is er een situatie beschreven waarin een seksuele geweldssituatie (bewezen) gefingeerd werd door een pupil om zo een niet geliefde medewerker 'weg te krijgen'.

Op verschillende behandelgroepen heb ik persoonlijk ervaren van voornamelijk de jongens behoorlijk seksueel grensoverschrijdend gedrag laten zien richting meisjes, maar ook richting vrouwelijke begeleiders. Opmerkingen als "haar wil ik wel pakken" of "Wat een lekker wijf" passeren regelmatig de revue. Deze opmerkingen komen uit het niets vaak. Medewerkers hier zijn erg bewust van de kleding die zij aan hebben. Maar op het moment dat je nog jong bent, wordt dit gezien door de jongens en misbruik van gemaakt.

Jongen in de puberleeftijd werd aangemeld voor de crisisgroep. Dag 3 was collega aan het werk en zat in de woonkamer met deze jongen. Hij keek haar aan, knoopte zijn broek los en begon te masturberen.

De seksuele geweld beschrijvingen van de respondenten gaven wel de indruk dat in dit soort situaties in het algemeen protocollen en richtlijnen in werking worden gesteld, en dat die gevolgd worden. Het lijkt er echter ook op dat in dit soort gevallen vooral interne meldingen worden gedaan en – verschillende- interne codes worden gevolgd (bv. een melding volgens een interne meldcode huiselijk

geweld, kindermishandeling en/of seksueel misbruik; HKS; intern onderzoek; vlaggensysteem, MIP formulier; MAT melding; taxatie-gesprek) en dat er, ook afhankelijk van de uitkomsten van het interne onderzoek, in sommige gevallen tevens externe meldingen worden gedaan, bijvoorbeeld bij de inspectie en/of politie. De bewijslast blijft altijd wel een heikel punt; de meeste zaken die bij de politie werden gemeld (als het slachtoffer daar al voor koos) werden uiteindelijk geseponeerd. Hieronder enkele illustrerende citaten.

Altijd een melding gedaan MIP formulier ingevuld.

De situatie is gemeld en is besproken met de behandelaren. extern zijn er acties uitgezet, omdat er rondom de dader meerdere zorgen waren.

Hier is een melding van gemaakt en intern onderzoek door de commissie seksueel grensoverschrijdend gedrag door gedaan.

Begeleiding heeft een standaard meldingsprocedure gebruikt om acties te plannen (HKS), te registreren en te melden bij Instanties.

De beschrijvingen van **psychisch geweld**, tenslotte, bleken eveneens vooral gevallen van mishandeling te zijn (87.1%) en in veel minder mate gevallen van verwaarlozing (12.9%). Wederom waren de meeste beschrijvingen situaties van psychisch geweld tussen pupillen onderling (30.4%) en van pupil richting medewerker (35.7%). Een kleiner percentage betrof geweld door de medewerker in de richting van de pupil en in de overige gevallen was er sprake van verschillende combinaties (incl. de combinatie met geweld van de medewerker richting pupil).

Jongeren naar elkaar uitmaken voor mislukkeling, neuk fout, abortus fout e.d. niemand wil jou, je had niet geboren moeten worden.

Alle collega's worden regelmatig met de dood bedreigd wanneer jongeren boos zijn. Sommigen gaan verbaal heel ver dat ze in detail vertellen wat ze gaan doen en dat hun familie/gezin ook vermoord wordt. Er wordt melding gemaakt via een intern meldingsformulier.

Cliënt is boos geworden op een groepsgenoot. Wanneer de 2 cliënten elkaar fysiek aanvallen grijpt begeleiding in. Er wordt op de "pieper" gedrukt en collegae van andere groepen schieten te hulp. Wanneer één van de jongeren fysiek begrensd wordt keert de boosheid van deze cliënt om richting begeleiding. Hij spreekt persoonlijk richting één van mijn collegae. Hij zegt zinnen als: "Ik hoop dat je dochter dood gaat aan kanker" "Ik hoop dat je hele familie kanker krijgt" "Lekker voor je dat je vader dood is".

In mijn begintijd was het gebruikelijk om met standaard sancties te werken. Zo was er nadat een jongere was weglopen een 4-dagen traject. Dag 1 volledig op kamer. Dag 2 wel naar school, rest op kamer. Dag 3 school, eetmomenten beneden, rest op kamer. Dag 4 school, eetmomenten, verplichte activiteiten, rest op kamer. Alle dagen moest je gedrag perfect zijn. Anders moest je die dag opnieuw uitvoeren (je kon zo 3 dagen over dag 1 doen). Op één van de groepen moest je ook nog een week je eigen kleding inleveren. Je droeg dan een overall met laarzen of slippers. Achteraf terug denkend zien wij dat dergelijke maatregelen schandalig zijn (waarvan ik nu denk dat het een vorm van psychisch geweld is). Dit was toen echter passend in de maatschappelijke norm (m.u.v. de kleding), en passend bij de huisregels. Ik denk dat dit voor de jongeren betekende dat zij geen vertrouwen konden hebben in de mensen die hen opvoedden. En dus extra beschadiging.

Mijn moeder was overleden en een ernstig getraumatiseerde cliënt, wenst mij in zijn boosheid, naast mijn moeder in haar graf. Hij geeft meteen aan, geen excuses te willen maken. In gesprek met de orthopedagoog krijg ik de uitleg, dat dit test gedrag is van de cliënt. Client weet dat ik iets heftigs meegemaakt heb en controleert of ik nog betrouwbaar ben. Ik herken dit, vanuit mijn lange ervaring. Cliënt maakt, in rust, zijn excuus.

In de helft van de gevallen van psychisch geweld werd de specifieke aanleiding niet duidelijk vanuit de situatie-omschrijving van de respondenten. Als er wel iets over werd beschreven bleek frustratie wanneer iets niet mocht de meest beschreven aanleiding. Ook regelovertreding, en stress, spanning en overvraging werden genoemd als aanleiding voor het psychische geweld. Ook de rol van het gebruik van social media werd soms expliciet benoemd (door 14.8% van de respondenten). Het ging daarbij dan om schelden en het delen van foto's/video's. Het psychische geweld uitte zich voornamelijk in pesten, bedreiging (soms van familieleden), schelden, of een combinatie daarvan, negeren/kleineren, of een verwaarlozende sanctie of dominant gedrag. Het geweld kon ver gaan (zie tekstvakken met citaten). Enkele respondenten gaven aan dat ouders van pupillen zich schuldig maakten aan psychisch geweld richting de medewerkers.

Jongeren die elkaar op de groep bedreigen en onder druk zetten (bijvoorbeeld voor sigaretten, Red Bull, wiet of mobiele telefoon). Met name via social media wordt gepest en onder druk gezet en zelfs bedreigd. Is bekend bij begeleiders, maar moeilijk grip op te krijgen. Gebeurt ook wanneer jongeren niet op de groep aanwezig zijn. Er zijn afspraken gemaakt m.b.t. vrijheidsbeperkende maatregelen (zoals inleveren telefoon) dit lost het probleem echter niet op.

De frequentie van het psychische geweld werd door veel respondenten wederom omschreven als 'niet uitzonderlijk' en er worden termen gebruikt als 'dagelijks' of 'bijna dagelijks'. Er zijn daarnaast aanwijzingen dat het fysieke geweld niet altijd gemeld werd, mogelijk vanwege die relatief hoge frequentie. Dit, terwijl de gevolgen ingrijpend konden zijn. Extreme gevallen van psychisch geweld lijken wel (intern) gemeld te worden.

Er wordt door jongeren zeer regelmatig gescholden en dreigementen geuit, voornamelijk richting begeleiding. Jongeren krijgen hier consequenties voor. Begeleiding kan dit vrij makkelijk van zich afzetten, er wordt over het algemeen ook geen melding van gemaakt.

Er was sprake van ruzie tussen de jongeren onderling. Jongeren begrijpen elkaar niet goed, waardoor ze zich gaan irriteren en woede/frustratie eruit komt. Er wordt dan gescholden en bedreigd richting elkaar. Dit gebeurt regelmatig binnen het werken in de LVB-sector. Bij fors psychisch geweld wordt dit ook gemeld en herlezen door orthopedagoog/behandelcoördinator, senior en leidinggevende.

In de situatie waarbij er psychisch geweld is vanuit de medewerker naar de cliënt, doel ik vooral op momenten dat een cliënt boos is en steeds om aandacht blijft vragen. Na duidelijk de verwachtingen uitgesproken te hebben, is het daarna soms beter om niet meer op de vragen in te gaan, tot normale communicatie weer mogelijk is. Situaties van psychisch geweld tussen cliënten en van cliënt naar medewerkers, zijn veel voorkomend. Bedreigingen (ik pak je wel als je slaapt. Ik vermoord je. Ik vermoord je kind), uitdagen (woorden zeggen die een andere cliënt niet wil horen), negeren, beledigingen (vetzak), e.d. Ook hierin is het voor buitenstaanders onbegrijpelijk dat dit voorkomt. In deze situaties moet ook alles gemeld worden binnen de instelling, maar in de praktijk wordt dat zeker niet altijd gedaan. Wegens tijd gebrek, maar ook door norm vervaging. Als groepsleider hoor je soms zo vaak dit soort bedreigingen, dat je er niet meer van opkijkt. Voor medecliënten kan het soms wel heel heftig en beangstigend zijn. Dan wordt het zeker wel gemeld en besproken met behandelcoördinatoren.

Collega's die zich kortdurend ziek moesten melden, collega's die de afgelopen jaren teveel hebben meegemaakt en helaas met een burn-out thuis hebben gezeten.

Hoe vaak kwam het geweld voor?

Fysiek geweld gepleegd door *medepupillen* kwam volgens het merendeel van de respondenten (37.7%) wekelijks voor. Psychisch geweld door medepupillen kwam ook volgens het merendeel van de respondenten (36.8%) wekelijks voor. Seksueel geweld gepleegd door medepupillen werd door een meerderheid van de respondenten minder frequent, namelijk jaarlijks, ervaren (39.3% gaf dat aan).

Fysiek, psychisch en seksueel geweld gepleegd door *medewerkers* kwamen volgens het grootste gedeelte van de respondenten (volgens 69.7% van de medewerkers bij fysiek geweld; 64.1% bij psychisch geweld; 95.9% bij seksueel geweld) nog minder frequent dan jaarlijks voor. Wel gaf een substantieel deel van alle respondenten aan dat er wekelijks (30.1%) of maandelijks (21.9%) een middel of maatregel toegepast werd, waarbij de jongere overduidelijk verzet toonde tijdens of na afloop van de toepassing.

Melden van gewelddadig gedrag.

In enkele gevallen zeggen de respondenten dat de geweldsincidenten als dermate ernstig ervaren zijn door de medewerkers dat zij van het incident een officiële of formele melding hadden gedaan. Ongeveer één op de vijf respondenten had wel eens (of meerdere malen) een officiële of formele melding gedaan van geweld gepleegd door een *medewerker* richting een pupil. 35.2% van alle medewerkers had wel eens (of meerdere malen) een minder officiële of informele melding (klacht) gedaan van geweld gepleegd door een medewerker richting een pupil.

Meldingen van geweld gepleegd door een pupil richting een medepupil bleken meer voor te komen: meer dan 60% van alle respondenten had wel eens (of meerdere malen) een officiële of formele melding gedaan en meer dan 70% had wel eens een minder officiële of informele melding (klacht) gedaan. Overigens, van geweld gepleegd door een pupil richting een medewerker had ook rond de 70% wel eens (of meerdere malen) een officiële of formele melding gedaan en een even hoog percentage had wel eens een minder officiële of informele melding daarvan gedaan.

3.2 Hoe kon het geweld gebeuren?

Samenhang achtergrondvariabelen en ervaren veiligheid, gewelddadigheid en tevredenheid. Resultaten van Chi²-analyses met als afhankelijke variabelen de ervaren mate van (on)veiligheid en ongewelddadigheid in de instelling voor zowel pupillen als medewerkers en de tevredenheid met de manier waarop in de instelling werd gereageerd op gewelddadig gedrag van de pupillen en als onafhankelijke variabelen opleidingsniveau (praktisch-gemengd-theoretisch) en de functie van de respondent (groepsbegeleider versus ondersteunende en management functies) leverde een aantal significante resultaten op.

Zo bleek er een significant verschil te zijn tussen respondenten die praktisch opgeleid waren en respondenten die meer theoretisch opgeleid waren: **praktisch** opgeleiden bleken relatief *vaker* de instelling **voor de pupillen veilig** te vinden (69.4% vond het –enigszins- veilig voor de jongeren) dan de meer theoretisch opgeleiden (51.0% van de gemengd opgeleiden en 41.7% van de theoretisch opgeleiden vond het –enigszins- veilig voor de jongeren)³⁸⁷. De **theoretisch** opgeleiden (VWO-WO) vonden het weer significant *vaker* (enigszins) **ongewelddadig voor de medewerkers** (44.4%) dan de meer praktisch opgeleiden (22.4% van de gemengd opgeleiden en 25.8% van de praktisch

³⁸⁷ Chi²(4) = 11.16, *p* < .05.

opgeleiden)³⁸⁸. Er werden overigens geen significante verschillen gevonden tussen de respondenten met de verschillende opleidingsniveaus voor wat betreft de ervaren mate van *veiligheid* voor de *medewerkers*, voor de ervaren mate van *ongewelddadigheid* voor de *jongeren* en voor de *tevredenheid* met de manier waarop in de instelling werd gereageerd op gewelddadig gedrag van pupillen.

Ook de functie van de medewerker bleek samen te hangen met de oordelen over hoe gewelddadig de instelling voor de medewerkers was³⁸⁹. Van de **groepsbegeleiders** vond 54.0% de instelling (enigszins) **gewelddadig voor de medewerkers**, en bij de andere medewerkers (ondersteunend en management) was dit percentage significant lager (31.8%). Meer van deze respondenten in **ondersteunende en managementfuncties** beoordeelden de instelling als –enigszins- **ongewelddadig voor de medewerkers** (36.4%). Dit, tegenover een lager percentage in de groep van de groepsbegeleiders (21.0% van hen beoordeelde de instelling als –enigszins- ongewelddadig). Een citaat is exemplarisch: '*Management luistert niet naar de "mensen in het werkveld"*.' Er werden overigens geen significante verschillen gevonden tussen de groepsbegeleiders en de overige respondenten in de ervaren mate van *veiligheid* en *ongewelddadigheid* voor de *pupillen*, en ook niet in de *veiligheid* voor de *medewerkers*.

Tevens bleek het aantal bedden in een instelling een significant verband te tonen met de ervaren mate van *ongewelddadigheid* voor de *pupillen*³⁹⁰, en de ervaren mate van *veiligheid* voor de *medewerkers*³⁹¹. Het algemene beeld dat naar voren kwam op basis van deze resultaten was dat hoe minder bedden een instelling had, hoe veiliger en ongewelddadiger de instelling werd ervaren door de medewerkers voor zowel de pupillen als voor henzelf. De resultaten lieten bijvoorbeeld zien dat van de respondenten die werkzaam waren in de kleinere instellingen (0 – 25 bedden) een groter percentage de instelling *ongewelddadig* voor de *pupillen* vond (52.4%) dan in de instellingen met meer bedden (27.3% van de respondenten in instellingen met 26-100 bedden; 28.4% met meer dan 100 bedden). Van de medewerkers bij instellingen met 0 – 25 bedden vond 66.7% de instelling (enigszins) *veilig* voor de *medewerkers*, versus 43.1% van de medewerkers in instellingen met 26 - 100 bedden en 49.4% van de medewerkers in instellingen met meer dan 100 bedden. Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen deze typen instellingen (0-25 bedden; 26-100 bedden; > 100 bedden) in de ervaren *veiligheid* voor de *pupillen*, in de gerapporteerde *ongewelddadigheid* voor de *medewerkers*, en niet in de *ontevredenheid* met de omgang met geweld.

Vragen ingevuld m.b.t. werkplek waar ik tot eind 2017 werkzaam was. Nu werkzaam op kleinere groep, minder jongeren, meer persoonlijke aandacht. Verschillen duidelijk merkbaar in gedrag jongeren. Minder agressie, meer begrip.

³⁸⁸ $\text{Chi}^2(4) = 10.30, p < .05.$

³⁸⁹ $\text{Chi}^2(2) = 12.61, p < .01.$

³⁹⁰ $\text{Chi}^2(4) = 9.79, p < .05.$

³⁹¹ $\text{Chi}^2(4) = 10.34, p < .04.$

Tabel 2. Stellingen die significante positieve verbanden toonden met veiligheid voor pupillen, ongewelddadigheid voor pupillen, en tevredenheid met de manier waarop met gewelddadig gedrag van pupillen werd omgegaan in de instelling.

Item	Verband met ervaren veiligheid voor pupillen	Verband met ervaren ongewelddadigheid voor de jongeren	Verband met tevredenheid over reactie op gewelddadig gedrag van pupillen	% (beetje – helemaal) eens met stelling (vs. % oneens)
1. Dwangmaatregelen die werden toegepast, werden naderhand altijd geëvalueerd in de instelling.	.24**	.18*	.25**	78.4% (8.2%)
2. In de instelling heerste een transparant klimaat (dingen werden niet verborgen gehouden).	.34**	.18*	.49**	64.6% (20.3%)
3. In de instelling heerste een veilig groeps- en werkklimaat.	.50**	.27**	.49**	50.4% (26.0%)
4. Nieuwe teamleden werden zorgvuldig geselecteerd.	.42**	.29**	.30**	66.4% (23.1%)

Opm. De stellingen zijn in de verleden tijd geformuleerd om zowel van toepassing te kunnen zijn voor de voormalige als de recente medewerkers.

Samenhang stellingen en ervaren veiligheid, gewelddadigheid voor de pupillen en tevredenheid met de omgang met geweld. Met behulp van Pearson correlatietoetsen is getoetst welke stellingen in de enquête significant samenhangen met de ervaren mate van (on)veiligheid en ongewelddadigheid voor de pupillen (gezien de opdracht van de Commissie), en de gerapporteerde mate van tevredenheid over de manier waarop in de instelling werd gereageerd op gewelddadig gedrag van de pupillen. Vier stellingen hingen significant samen met alle drie de afhankelijke variabelen en kunnen gezien worden als de belangrijkste aspecten die de veiligheid, gewelddadigheid voor pupillen in OBC's, en de tevredenheid met de manier waarop werd omgegaan met gewelddadig gedrag van de pupillen (deels) verklaren (zie Tabel 2 met deze vier verbanden en Bijlage 1 voor de overige verbanden). In Tabel 2 is tevens het percentage respondenten dat het eens (beetje t/m helemaal mee eens) was met de stellingen weergegeven.

Wanneer expliciet gevraagd werd naar de oorzaken van het geweld gepleegd door medewerkers dan werden het gewelddadige of agressieve gedrag van de jongeren in de instellingen (43.9% van de respondenten) en de onervarenheid van het personeel (33.3%) door het grootste deel van de respondenten aangevinkt.

Suggesties van medewerkers over hoe het geweld (verder) teruggebracht zou kunnen worden. De antwoorden op de open vraag ('Hoe zou het geweld in instellingen voor jongeren met een LVB (verder) teruggebracht kunnen worden volgens u?') tonen dat veel mensen van mening waren dat op overheid- en gemeenteniveau veranderingen zouden kunnen plaatsvinden waarmee het geweld teruggebracht zou kunnen worden. Hierbij kan gedacht worden aan duidelijkere regels, die beter afgestemd waren op de dagelijkse praktijk op de werkvloer, een vermindering van de werk- en

regeldruk, meer mensen 'op de groep'/kleinere groepen/kleinere instellingen, meer aandacht voor vroegsignalering/het voorkomen van doelgroepverzwaring, beter plaatsingsbeleid (betere kennis bij gemeenten), kortere wachtlijsten en meer investeren in wetenschappelijk onderzoek op dit gebied. Ook (en daarmee samenhangend) werden maatregelen vanuit het management ten aanzien van het personeel aanbevolen. Zo zou er beter opgeleid en meer ervaren personeelsleden moeten worden aangenomen, die beter betaald zouden moeten worden (om wisselingen te voorkomen), met vaste contracten, en onder betere omstandigheden. Veel respondenten beschreven dat het goed zou zijn als er meer personeel was geweest, met meer tijd voor de jongeren. Sommige respondenten uitten tevens dat het management te ver van de werkvloer stond en dat ze zich onvoldoende ondersteund voelden. Hieronder voorbeelden van citaten om de verschillende typen suggesties te illustreren.

Ik ben niet blij met de steeds heftigere problematiek op de groepen en de hoeveelheid personeel die daar op zit. Dit levert echt onveilige situaties op die gelukkig met behulp van de politie opgelost kunnen worden, maar ook daar zitten haken en ogen aan en er gaat een gevaarlijke situatie aan vooraf.

Door een te grote kloof in gedragsproblematiek van verschillende jongeren worden jongeren die amper gewelddadig zijn geconfronteerd met de heftige agressie van een medebewoner. Hierdoor heb ik meegemaakt dat jonge kinderen van 10-12 jaar fysiek agressief werden naar collega's.

De afgelopen jaren lopen de 'doelgroepen' meer door elkaar en krijgen we regelmatig ook kinderen met een psychiatrische aandoening. Soms glijden deze verder af tot psychoses. Deze angstige kinderen zijn vaker agressief. Veel expertise is er niet voor deze kinderen. Veel therapieën en bijvoorbeeld een psychiater zijn wegbezuinigd. Veel kinderen zetten elkaar onder druk en er wordt veel gepest. Wel bijna altijd uit het zicht van begeleiding. Door bezuinigingen is er minder adequaat geschoold personeel, jonger personeel en grotere groepen. Dit alles maakt het onveiliger op de groep.

Door alle wettelijke bepalingen is er onduidelijkheid over welke middelen wel of niet mogen worden ingezet. Dit levert handelingsverlegenheid op bij groepsleiding. Deze onzekerheid is voelbaar voor de jongeren.

Het is voor medewerkers onbekend waar de grens ligt. Dan is het voor jongeren ook onbekend. Als zij precies weten wanneer zij bijvoorbeeld een time out krijgen, dan geeft dit rust en duidelijkheid voor hen.

Door de strenge wet en regelgeving ervaren wij ook gevoelens van onmacht/onvermogen om in gevaarlijke situaties te handelen. Kunnen handelingsverlegen worden.

Nog steeds geen duidelijk beleid op agressie en evt. aangifte, ondanks vraag van medewerkers.

Te weinig tijd voor een evaluatie, slechte communicatie vanuit managers.

Het management... heeft vaak geen enkel idee hoe het er op de werkvloer aan toe gaat.

Kleinere groepen en een goede selectie van welke jongeren we wel of niet kunnen behandelen. Welke jongeren kan je beter direct gesloten plaatsen en welke jongeren kunnen wel in een open instelling?

Al jaren zeggen gedragswetenschappers dat 2 begeleiders op 6 kinderen misschien op 7 de max. is. Waarom doen we dan nu alsof we goed bezig zijn met 2 begeleiders op 9 kinderen?

Minder kinderen op de groep of meer personeel waardoor er per kind meer aandacht is en eerder ingespeeld kan worden op spanning en onrust (door bijvoorbeeld desbetreffend kind even mee te nemen voor een wandeling).

Continuïteit in personele bezetting. Vast personeel geeft meer vertrouwen en kennis. Dat is goed voor een jeugdige.

Verder bleek ook uit deze aanbevelingen van de respondenten dat er uiteenlopende visies bestonden op de werkvloer over wat de juiste aanpak of benadering van de jongeren is. Er lijken haast twee opvattingen te (hebben) bestaan met aan de ene kant medewerkers die meer zagen in een meer autoritaire harde, duidelijke, en strikte aanpak en aan de andere kant medewerkers die meer vanuit een autoritatieve of beschermende visie wilden handelen. De respondenten die vanuit de eerste benadering redeneerden, benadrukten dat het van belang was dat medewerkers strenger en harder optraden, dat ze meer moesten durven in te grijpen, dat medewerkers duidelijker en strikter moesten handelen en dat pupillen teveel beschermd werden. Citaten die deze benadering illustreren: "Als instelling moet je een duidelijk signaal geven wat echt niet kan/begrenzen. In de voorwaarden staat bv. niet fysiek agressief gedrag. Vertoont een cliënt dit veelvuldig, dan time out. Minder handelingsverlegenheid creëren bij medewerkers" en "Jongeren kunnen vrijwel straffeloos zich van alles permitteren ten opzichte van begeleiders, er mag niet meer handelend corrigerend worden opgetreden. Jongeren hebben zoveel rechten dat ze zich onaantastbaar achten en zich niets meer laten gezeggen, anarchie soms." De respondenten die vanuit de tweede benadering redeneerden benadrukten juist dat er meer aandacht voor het individu moest zijn, dat jongeren perspectief geboden moesten worden, dat ze meer positieve aandacht moesten krijgen, en dat er meer ruimte voor ontspanning en 'ontstressen' moest zijn: "Meer luisteren naar de individuele wensen van de jongeren. Hem zelf verantwoordelijkheid geven over zijn zorgtraject. Dit alles onder deskundige begeleiding. Niets afdwingen. Maar het gevoel van eigenwaarde terug geven. Hem laten zien, hoe je op een adequate manier met elkaar om kan gaan. Juist rust uitstralen." Het is mogelijk dat deze zeer uiteenlopende visies niet geleid hebben tot een gedeelde, consistente en eenduidige visie over de achtergronden van en de juiste benadering van pupillen met gewelddadig gedrag. Dat er niet in alle instellingen ruimte was voor discussie over hoe in situaties gehandeld was, illustreert het volgende citaat: "Wij, als 'melders' werden kritisch bekeken door collega's en als onruststokers gezien." Medewerkers konden achteraf ook spijt hebben dat zij waren meegegaan in het gedrag van 'overheersende' collega's, zo bleek uit de resultaten (zie hieronder twee citaten ter illustratie).

Heb me er vervelend over gevoeld, maar werd mee gesleept in gedrag van collega's.

Ik vind het jammer dat ik toen niet meer opgewassen was tegen oudere collega's en bepaalde werkwijzen klakkeloos heb overgenomen.

Een laatste veel genoemde mogelijkheid om geweld in de instelling terug te dringen zagen de respondenten in opleiding en training. Daarin zou meer aandacht moeten zijn voor het omgaan met geweld,. De inhoud van de voorgestelde cursussen varieerde hierbij soms wel (en leek ook weer samen te hangen met die hiervoor besproken uiteenlopende visies over wat de juiste benadering van de pupillen zou zijn). Een citaat dat het belang van coaching meer in het algemeen illustreert: "Coachen van medewerkers op het gebied van geweldsincidenten. Structureel meespreken van incidenten onder medewerkers onder leiding van behandelaars en evalueren van gemaakte afspraken."

3.3 Hoe is het geweld ervaren?

Medewerkers hebben negatieve gevolgen ervaren na geweldssituaties in de instelling, vooral gevoelens van machteloosheid (40.7%), bedreiging (37.4%), stress (36.6%), en onveiligheid (35.8%) werden door de respondenten bevestigd als gevolgen van het ervaren geweld. Ook andere negatieve gevolgen werden bevestigd door de gegevens: bijvoorbeeld angstgevoelens (26.8%), gevoelens van

verlies van controle (25.6%), tot aan ziekteverzuim (15.0%), uitval op werk (14.2%) en shock (7.3%).

3.4 Discontinuïteit of continuïteit?

We willen nogmaals benadrukken dat meer dan 40% van de respondenten meer dan tien jaar werkzaam was (geweest) in de sector. De meeste respondenten (65.7%) hadden ook in slechts één instelling gewerkt gedurende de laatste tien jaar.

Een meerderheid van de medewerkers gaf verder aan dat er zich door de jaren heen belangrijke veranderingen hadden voorgedaan in het geweld en de omgang daarmee in instellingen, vooral in positieve zin (iets meer dan 80% gaf aan dat er zich positieve veranderingen hadden voorgedaan binnen de sector). Positieve veranderingen die vooral zijn genoemd zijn: minder gebruik van dwang en drang en vrijheidsbeperkende maatregelen (bv. afzonderingsruimtes en Zweedse banden; 44%), betere scholing/trainingen (25%), meer protocollen/handvatten (14%), het meer centraal stellen van de pupil (10%), meer bewustwording of aandacht voor geweld (10%), meer kennis (8%), betere registratiemogelijkheden (7%), meer preventie (7%), meer openheid (6%), meer nazorg en ondersteuning van bijvoorbeeld gedragsdeskundigen, psychiaters en andere experts (5%) en meer evaluatie/reflectie (5%) (zie evt. Van Dijken, 2019 voor meer informatie).

In beginjaren (jaren 90 van de vorige eeuw) veel fysieke begrenzing van personeel naar bewoners toe. (Wil je niet naar je kamer? Dan helpen we je wel even)... Jaren '90 werd er niet veel gemeld en heerste er een cultuur dat fixeren oké was... Veel verhalen over staf die jongeren alle hoeken van de kamer liet zien.

1990 veel meer fysiek ingrijpen naar jeugdigen toe (regelmatig fixeren bijvoorbeeld). De afgelopen jaren zie je dat de vrijheid beperkende maatregelen veel minder plaatsvinden en dat er meer geïnvesteerd wordt in het bieden van tools om dreigend en destructief gedrag te voorkomen bij jeugdigen.

Er zijn protocollen voor hoe er dan mee omgegaan wordt en die zijn netjes gevolgd.

Er wordt aan gewerkt om middelen en maatregelen terug te dringen, door middel van eerder ingrijpen. Er wordt aandacht besteed aan de-escaleren werken.

Er is meer oog voor de cliënten, ze hebben meer inbreng en dus minder frustratie en agressie. Als een jongere boos wordt, krijgt hij de gelegenheid om zelf rustig te worden, wij stappen uit de situatie.

Er wordt veel meer onderzoek gedaan naar de oorzaak van het gedrag van de cliënt. Als je de bron weet en daar een oplossing kan vinden, dan dooft het gedrag uit.

De zorg was eerder groepsgebonden en nu wordt er veel meer naar het individu gekeken en zijn of haar specifieke wensen en ontwikkelmogelijkheden.

Iets meer dan 60% van de respondenten gaf echter aan dat er zich (tevens) negatieve veranderingen hadden voorgedaan. Negatieve veranderingen die vooral zijn genoemd zijn: personeelstekorten (24%), doelgroepverzwaring (24%), bezuinigingen (15%), hoog personeelsverloop (13%), verhoogde werkdruk (13%), problemen rondom regelgeving (niet passende regels voor praktijk, onduidelijkheid en handelingsverlegenheid door veelheid aan wetgeving, onvoldoende helder beleid, regels en handvatten; 13%), toename van agressie in frequentie en intensiteit (11%), problemen met het

management in de instellingen (management sloot onvoldoende aan bij de medewerkers op de werkvloer of medewerkers voelden zich onvoldoende ondersteund door het management; 11%), een toename in handelingsverlegenheid (10%), problemen als gevolg van het terugdringen van maatregelen (8%), meer administratie (7%), zorgkwaliteit die onder druk is komen te staan (7%) en meer onveiligheid (7%).

Veel medewerkers uitten zich (zeer) kritisch ten opzichte van de (gevolgen van de) Jeugdwet, de overheveling van het Rijk naar de gemeenten en de bezuinigingen sinds 2015. Bij de gemeenten zou een gebrek aan kennis zijn en beslissingen werden veelal vanuit financiële motieven genomen in plaats van op basis van inhoudelijke gronden of behoeften van jongeren. Ook werd er met betrekking tot de laatste jaren onvrede geuit over dat de CAO waaronder de OBC's vallen (CAO-gehandicaptenzorg) minder gunstige arbeidsvoorwaarden zou bieden dan bijvoorbeeld de Jeugdzorg-CAO. Dit zorgde er volgens de respondenten voor dat (ervaren) medewerkers de sector verlieten, wat een versterkend effect zou hebben op de personeelstekorten, en een negatief effect op de kwaliteit (de 'beste' mensen verlaten de sector) en stabiliteit van het personeel. Of, meer in het algemeen, op de geleverde zorg en de veiligheid in de sector. Een illustratief citaat: "Salarissen liggen lager in de gehandicapten CAO waar de LVB sector onder valt dan in de jeugdzorg CAO. Hierdoor gaan veel medewerkers weg."

Tenslotte ervoer bijna driekwart van de respondenten geen verschillen tussen de OBC waar zij ten tijde van het invullen van de enquête werkzaam waren en instellingen waar ze eerder gewerkt hadden over de bevroegde onderwerpen (en dit konden allerlei instellingen zijn). De respondenten die wel veranderingen beschreven gaven daarbij vooral aan dat er in de LVB-sector in 'vroegere' tijden (de meeste respondenten rapporteerden niet over de periode van voor 1990) meer dwingend en fysiek werd ingegrepen, meer zorg op groepsniveau werd geleverd (i.p.v. dat er naar het individu werd gekeken) en dat het systeem (ouders) toen nog minder bij de behandeling betrokken werd. Een enkele respondent gaf aan dat er twintig jaar geleden minder transparantie was (1995-2000; meer neiging om zaken te schikken vergeleken met na 2000) en dat er toen minder protocollen en trainingen beschikbaar waren. Twee respondenten gaven aan dat de reactie op agressie in jeugdzorg instellingen beter geregeld was, en dat daar minder team wisselingen en betere arbeidsvoorwaarden waren. Drie andere respondenten gaven aan dat het binnen de LVB-sector beter geregeld was dan in een PIJ-instelling, in een gesloten instelling, en in een instelling voor mensen met meervoudige beperkingen. Tot slot gaf één respondent aan dat het per instelling en per manager (en beschikbare middelen) kon verschillen.

4 Samenvattende conclusies

4.1 Wat is er gebeurd?

Allereerst willen we nog een keer benadrukken dat er vanuit de enquête een gebrek aan gegevens is over de eerste naoorlogse decennia, aangezien er maar weinig respondenten in een OBC werkzaam waren geweest in de periode voor 1985, en er waren helemaal geen respondenten uit de periode 1945 - 1975. De resultaten die hier zijn beschreven betreffen voornamelijk de periode sinds 1985, met de nadruk op de laatste jaren. Over deze periode werd er meer gerapporteerd over geweld tussen pupillen onderling dan over geweld gepleegd door medewerkers, en van de diverse typen geweld werd psychisch geweld door de meeste medewerkers gerapporteerd, gevolgd door fysiek geweld. Seksueel geweld werd door de minste medewerkers gerapporteerd. Ook de frequentie waarmee het geweld zich volgens de medewerkers voordeed liet dezelfde lijn zien: situaties van fysiek en psychisch geweld bij pupillen onderling kwamen volgens de meeste respondenten wekelijks voor, terwijl seksueel geweld incidenten bij pupillen onderling zich eerder jaarlijks zouden hebben voorgedaan. Tenslotte deden

psychisch, fysieke en seksuele geweldsincidenten gepleegd door medewerkers zich volgens de respondenten nog minder vaak voor dan eens per jaar.

Met andere woorden: medewerkers gaven aan dat in OBC's geweld onder pupillen onderling meer voorkwam dan geweld vanuit medewerkers. De rapportage over meegemaakt geweld gepleegd door medewerkers was ook relatief laag. Wel had iets meer dan de helft van de medewerkers (52.7%) gedrag van een collega gezien richting een minderjarige pupil dat zij te gewelddadig vonden, 'al dan niet gedwongen door de omstandigheden'. Dat gedrag paste volgens bijna 40% van die medewerkers ook niet binnen de destijds geldende voorschriften/protocollen/richtlijnen. Ook gaf bijna de helft van alle medewerkers (49.7%) aan dat zij zelf wel eens gedrag hadden vertoond dat misschien als gewelddadig was overgekomen op een pupil (al dan niet gedwongen door de omstandigheden), en daarvan gaf 18.4% weer aan dat dat gedrag ook niet binnen de richtlijnen had gepast. Deze resultaten geven aan dat er soms geweld werd toegepast, waarvan een deel wel paste binnen de daarvoor geldende voorschriften, maar een deel ook niet. Daarbij rijst de vraag of de grens tussen gedrag dat binnen de richtlijnen paste en gedrag dat daar niet binnen paste altijd geheel duidelijk (en objectief vast te stellen) was.

De resultaten van de enquête geven verder aan dat sommige medewerkers het geweld (vooral vanuit pupillen) als 'part of the job' lijken te zien. Als gevraagd werd naar voorbeelden van fysieke geweldssituaties binnen de instelling dan werden door medewerkers ook met name situaties van geweld vanuit pupillen richting medewerkers beschreven. Dat geweld uitte zich in schoppen/slaan, spugen, gooien of aanvallen met voorwerpen, soms in combinatie met bedreigingen (ook richting het gezin van de medewerker). De beschreven seksueel geweld situaties betroffen vaker situaties van pupillen onderling, en dan met name van gevallen van seksueel contact zonder wederzijdse toestemming. Bij de psychisch geweld situaties werd zowel psychisch geweld van pupillen richting medewerkers, als psychisch geweld tussen pupillen onderling beschreven. Het psychische geweld uitte zich vooral in (een combinatie van) schelden, pesten en bedreigen (soms van familieleden). Het geweld kon daarbij ver gaan.

In enkele gevallen werden de ervaren geweldsincidenten als dermate ernstig ervaren door de medewerkers dat zij van het incident ook een melding deden. Officiële meldingen van geweld gepleegd door een *medewerker richting een pupil* kwamen het minst vaak voor.

Tenslotte, bijna 9 op de 10 medewerkers die wel eens gedrag van een collega richting een minderjarige pupil hadden gezien dat zij te gewelddadig vonden had hier ook wel iets mee gedaan (bv. overleg gepleegd met een collega, informele klacht of officiële melding gedaan). Iets meer dan 10% had hier echter niets mee gedaan. Verder was volgens de respondenten die zoiets hadden gezien in driekwart van de gevallen de betreffende collega daar later wel op aangesproken, maar in de overige gevallen (25%) was dat niet gebeurd of was er bij de respondent hierover in ieder geval niets bekend. Deze resultaten laten zien dat er bij de meeste geweldsincidenten wel actie werd ondernomen (overleg of melding), maar dat dit niet iedere keer gebeurde.

4.2 Hoe kon het geweld gebeuren?

In de eerste plaats bleek van belang dat wanneer dwangmaatregelen werden toegepast, deze naderhand altijd geëvalueerd werden. Verder gingen een transparant klimaat waarbij dingen niet verborgen werden gehouden en een veilig groeps- en werkklimaat samen met een mindere mate van ervaren geweld en meer veiligheid. Tenslotte bleek dat respondenten in instellingen waar nieuwe teamleden zorgvuldig geselecteerd werden de instelling ook veiliger en minder gewelddadig vonden.

De meeste respondenten waren van mening dat bepaalde (meer recentere) beleidskeuzes op overheids- en gemeenteniveau het geweld verergerd hadden (te weinig aandacht voor vroegsignalering, gebrekkig plaatsingsbeleid, kennisgebrek bij gemeenten) en dat er te weinig mensen 'op de groep' stonden, of dat de groepen en/of instellingen te groot waren en de wachtlijsten te lang. Ook zou het personeel als gevolg van de onderbetaling van de werknemers, het gebrek aan vaste contacten en slechte werkomstandigheden, niet goed opgeleid zijn geweest en te weinig ervaring gehad hebben.

Verder konden er twee werkvloervisies onderscheiden worden. Aan de ene kant medewerkers die meer zagen in een meer autoritaire harde, duidelijke, en strikte aanpak en aan de andere kant medewerkers die meer vanuit een autoritatieve of beschermende visie wilden handelen. Deze 'tweedeling' hing (deels) samen met het opleidingsniveau en de functie van de medewerkers. Deze twee zienswijzen lijken ver van elkaar af te staan, maar moesten binnen de instelling wel verenigd worden in een eenduidige visie en handelwijze richting de jongeren. Het is mogelijk dat dit te weinig gelukt is, en dat dit voor onduidelijkheid voor zowel de medewerkers als de pupillen heeft gezorgd.

Een laatste veel genoemde mogelijkheid om geweld terug te dringen is opleiding en training. Er zou meer aandacht moeten zijn voor het omgaan met geweld, en medewerkers gaven aan dat met meer trainingen en coaching of cursussen voor medewerkers het geweld verder teruggebracht zou kunnen worden. De inhoud van de voorgestelde cursussen varieerde hierbij soms wel (en leek ook weer samen te hangen met die hiervoor besproken uiteenlopende visies over wat de juiste benadering van de pupillen zou zijn).

4.3 Wat waren de gevolgen?

Medewerkers hadden duidelijk negatieve gevolgen ervaren na een geweldssituatie in de instelling, vooral gevoelens van machteloosheid, bedreiging, stress en gevoelens van onveiligheid. Ook benoemden medewerkers angstgevoelens, gevoelens van verlies van controle, tot aan ziekteverzuim, uitval op werk en shock (zie citaten in resultaten). Aangezien geweld een probleem is waarbij individu (pupil) en omgeving elkaar wederzijds beïnvloeden is het van belang hier aandacht voor te hebben.

4.4 Ontwikkelingen door de jaren heen

Een grote meerderheid van de medewerkers gaf aan dat er zich door de jaren heen belangrijke positieve veranderingen hadden voorgedaan in de sector, zoals: minder gebruik van dwang en drang en vrijheidsbeperkende maatregelen, betere scholing/trainingen, meer protocollen en handvatten, meer aandacht voor de achtergronden van het gedrag van de individuele pupil en bewustwording en aandacht voor geweld. Iets meer dan 60% gaf echter ook aan dat er zich (tevens) negatieve veranderingen hadden voorgedaan, waaronder met betrekking tot het personeel (personeelstekorten, wisselingen, ongeschoold personeel), en in combinatie met doelgroepverzwaring en een toename van agressie, een verhoogde werkdruk, problemen rondom regelgeving (niet passend, te streng of te onduidelijk door de veelheid aan regels) en onvoldoende betrokkenheid, begrip en ondersteuning vanuit het management. Bijna driekwart van de respondenten ervoer overigens geen verschillen tussen de OBC waar zij ten tijde van het invullen van de enquête werkzaam waren en instellingen waar ze daarvoor gewerkt hadden over de bevraagde onderwerpen. De respondenten die wel veranderingen beschreven, gaven daarbij met name aan dat er in 'vroegere' tijden meer fysiek werd ingegrepen, meer zorg op groepsniveau werd geleverd, en dat er minder transparantie was (meer neiging om zaken te schikken).

Dit alles heeft de context gevormd waarbinnen de medewerkers hun werk moesten verrichten en uit veel reacties van de medewerkers bleek overigens ook dat ondanks de soms heftige omstandigheden

de meeste medewerkers die de enquête invulden nog steeds met grote toewijding naar deze kwetsbare jongeren, en met hart en ziel hun werk verrichten. Toch gaven zij ook aan dat er tevens moeizame aspecten aan het werk verbonden waren en dat ze het fijn vonden dat daar nu eens expliciet aandacht voor kwam.

Afsluitende citaten:

Ik ben blij met de aandacht die voor dit onderwerp is. Geweld levert veel stress op bij jongeren en de medewerker en het maakt dat ik mijn werk als zwaar ervaar. De passie voor de jongeren maken dat ik volhoud, maar soms denk ik dat ik met een simpele baan meer energie zal overhouden.

Ik merk dat veel geweld gezien wordt als 'gewoon' of 'het hoort erbij'. Het komt echter zeer veel voor en mag niet gezien worden als vanzelfsprekend.

Mooie enquête die aangeeft wat voor een zorgen er zijn over geweld in onze huidige samenleving en op ons werk. Toch lukt het de meeste keren om een fijne werkdag te kunnen afsluiten met een tevreden gevoel.

Mooi dat dit eindelijk bespreekbaar wordt.